

Gründe für Abfindungsansprüche

Grund 1: Tarifvertragliche Regelung

Manche Tarifverträge sehen spezielle Regelungen vor, nach denen Ihre Mitarbeiter unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung haben. Meist finden sich solche Regelungen in Rationalisierungsschutzabkommen. Umstritten ist, ob ein tarifvertraglich vereinbarter Abfindungsanspruch für den Fall einer verhaltensbedingten Kündigung ausgeschlossen werden kann. Prüfen Sie, ob Abfindungsregelungen zur Höhe der Abfindung vorgesehen sind.

Grund 2: Innerbetrieblicher Sozialplan

Insbesondere bei betrieblichen Re- und Umstrukturierungen haben Abfindungsansprüche in Sozialplänen eine hohe praktische Relevanz. Hier ist die Höhe der Abfindung mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

In folgenden Fällen kann Ihr Mitarbeiter bei einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 Absatz 1 BetrVG aus einem Sozialplan die Zahlung einer Abfindung verlangen:

- Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile
- Verlegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile
- Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder Spaltung von Betrieben
- grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

Grund 3: Bei betriebsbedingten Kündigungen nach § 1a KSchG

Müssen Sie einem Mitarbeiter aus betriebsbedingten Gründen die Kündigung aussprechen, ergibt sich bei bestimmten Voraussetzungen ein gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung (§ 4a KSchG gesetzlicher Abfindungsanspruch). Folgende Voraussetzungen müssen vorliegen:

- Als Arbeitgeber müssen Sie Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung vorliegen haben.
- Als Arbeitgeber erklären Sie in der Kündigungserklärung, dass Ihr Mitarbeiter einen Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung hat, wenn er die Kündigungsfrist verstreichen lässt.
- Ihr Mitarbeiter verzichtet auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage.
- Die Höhe der Abfindung basiert dann auf den gesetzlich vorgegebenen Richtlinien.

Grund 4: Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG) bei Betriebsänderungen

Hat Ihr Betrieb in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Mitarbeiter, gelten einige Besonderheiten. Nach § 111 Satz 1 BetrVG müssen Sie als Arbeitgeber Ihren Betriebsrat in diesem Fall über geplante Betriebsänderungen rechtzeitig und umfassend unterrichten. Sie müssen ebenfalls die beabsichtigte Betriebsänderung mit dem Betriebsrat beraten, falls sie wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben könnte.

Kommt ein Interessenausgleich zwischen Ihnen als Arbeitgeber und Ihrem Betriebsrat über die geplante Betriebsänderung zustande, ist dieser nach § 112 Absatz 1 Satz 1 BetrVG schriftlich niederzulegen und von den Betriebsparteien zu unterschreiben.

Gegenstand des Interessenausgleichs sind die organisatorische Umsetzung der Betriebsänderung und die mit deren Durchführung verbundenen personellen Maßnahmen. Dazu zählt insbesondere der Ausspruch von Kündigungen und Versetzungen gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern.

Wenn Sie versäumen, bei geplanten Betriebsänderungen im Sinne von § 111 BetrVG Ihren Betriebsrat vorher rechtzeitig und sorgfältig über Ihre Planungen zu informieren, riskieren Sie später nämlich Zahlungsansprüche Ihrer Beschäftigten auf eine Abfindung. Gleiches gilt, wenn Sie von einem vereinbarten Interessenausgleich abweichen oder wenn Sie eine geplante Betriebsänderung durchführen, ohne vorher einen Interessenausgleich mit Ihrem Betriebsrat versucht zu haben.

Der Anspruch auf Nachteilsausgleich gemäß § 113 Absatz 2 BetrVG in Verbindung mit § 113 Absatz 1 BetrVG erfasst aber nur solche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse von der Betriebsänderung unmittelbar nachteilig betroffen sind. Die Höhe der Abfindung ist nach § 113 Absatz 2 BetrVG zu berechnen.

Grund 5: Urteil in Kündigungsschutzprozess

§ 9 KSchG sieht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts vor. Das Gericht muss dann Sie als Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung nach Maßgabe des § 10 KSchG verurteilen.

Grund 6: Vergleich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses oder eines außergerichtlichen Aufhebungsvertrags

Eine Abfindung kann auch aus einem Vergleich im Kündigungsschutzprozess resultieren. So können Sie als Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis selbstverständlich auch jederzeit im Kündigungsschutzprozess mit einer Vereinbarung zur Beendigung des Rechtsstreits gegen Zahlung einer Abfindung beenden. Die Höhe der Abfindung ist auszuhandeln.